



SPECIAL compte-rendus

Monsieur le Président,

Vous nous convoquez aujourd'hui dans cette instance dite paritaire pour examiner les recours en notation exercés par un certain nombre d'agents de notre inter-région de Montpellier.

Avant tout, et sans pour cela vouloir verser dans le formalisme absolu, nous tenons à ce que vous rappeliez certaines règles concernant la confidentialité pour la consultation des dossiers personnels des agents, lors des préparations des CAP, et notamment le fait que seuls les élus et leurs suppléants et experts dans un grade donné ont droit à ces consultations...

Aujourd'hui, nous allons examiner les recours d'agents mécontents de la manière dont ils sont notés et appréciés par leur hiérarchie; une hiérarchie qui détient les pleins pouvoirs sur eux, maniant volontiers la carotte et le bâton sous le nez de leurs subordonnés mais qui est de plus en plus visiblement en incapacité à diriger et coordonner les missions de service public d'une maison Douane tanguant comme un bateau ivre. Comment peut-on se permettre de juger et noter des agents, quand on est incapable de leur donner des directives claires et sensées, ainsi que des perspectives d'avenir dans l'exercice des missions qui leurs sont confiés? En effet, hier la BSI de Port-La-Nouvelle, les divers services RL et Comptables, aujourd'hui les services CI-VITI et en ce moment même, la BSI du Perthus se trouvent en parfaite ignorance quand à leur devenir. Un jour blanc, un jour noir; les propos dits rassurants de la hiérarchie ne font qu'engendrer de plus en plus d'inquiétude pour tous ces agents, tant pour leur avenir professionnel que pour leur stabilité familiale.

Comme si tout cela ne suffisait pas, la pression exercée par certains petit KAPOs 2012 au plan local, particulièrement en surveillance, utilisant le flicage, la délation, les inégalités de traitement dans la gestion des personnels, rappelant certaines heures sombres de notre histoire, accentue encore plus l'angoisse ressentie par la plupart des agents d'encadrement d'équipe et d'exécution. Le nombre d'agents malades pour ces causes ne cesse d'augmenter. Nous ne sommes pas à France Télécom nous dit-on! Pourtant, les chiffres parlent et nous pensons, hélas, que le pire reste à venir.

Cependant, et c'est remarquable, la plupart des agents reste très motivée pour leur travail, et cette conscience professionnelle qui devrait, vu les circonstances, être remplacée par une démobilisation générale, devrait sinon vous ravir, du moins vous faire réfléchir. Réfléchir comme le miroir devant lequel certains matins, vous devez avoir du mal à soutenir le regard, parce que nous vous savons honnête et vous savez que nous avons raison.

Certaines personnes manquent de courage pour prendre des décisions, mais elles n'en manquent pas pour encaisser leur salaire en fin de mois.

La patience des agents et leur conscience du service public bien fait ont des limites, et la colère liée à toute cette incompréhension et ce que l'on serait en droit de prendre pour du mépris, pourrait un jour très prochain vous renvoyer face aux responsabilités que vous confère votre grade et votre fonction, responsabilités que vous ne semblez pas vouloir prendre.

Les élus CGT

HAYET Georges, **BAILS Philippe,** **GRANGE**
Laurence, **VERNIERES Julien,** **STOECKLIN Meritxel,**
GERQUIN Sara, **ALRIC Marcelle,**

SOMMAIRE :

- Page 1 : Déclaration liminaire CAPLI - cat. C
- Page 2 : Compte rendu des CAP. Les brèves .
- Page 3 : Suite CAP et Compte-rendu CHS 34
- Page 4 : Compte-rendu et déclaration CDAS
- Page 5 : Compte-rendu CTPS/DI
- Page 6 : suite et fin. Appel intersyndicale gardoise

Mardi et mercredi 9 et 10 novembre 2010, le directeur inter régional, avait convoqué les CAPL DI, dont le sujet était les recours en notation des catégorie A, B et C.

Tout le monde a été très studieux, enfin presque.....

En ce qui concerne la catégorie A :
4 recours pour une distribution d'1 mois...

En ce qui concerne la catégorie B :

283 agents ont bénéficié de l'entretien, 5 agents n'ont pas été notés.

22 agents ont obtenu 3 mois de réduction, 15 agents ont obtenu 2 mois et 89 agents ont obtenu 1 mois, 1 mention d'alerte a été attribuée, et notons qu'il n'y a eu aucun allongement de délai d'échelon.

8 recours ont été examinés, 1 CP, 4 C1 et 3 C2.

2 mois étaient en réserve, les lauréats ont été dans les grades de C1 et de C2 !!!

En ce qui concerne la catégorie C :

273 agents ont bénéficié de l'entretien
23 ont refusé l'entretien

24 agents ont obtenu 3 mois,

18 agents ont obtenu 2 mois,

93 agents ont obtenu 1 mois.

1 mention d'alerte a été donnée.

Aucune majoration de délai dans l'échelon.

14 recours ont été examinés: 8 ACP1, 3 ACP2, 3 AC1

6 mois étaient dans la réserve: 4 mois ont été donnés aux ACP1, et 1 mois pour les AC1, et le mois restant reviendra l'an prochain dans le pot commun!!

De l'avis général, tout le monde s'est accordé (parité administrative et parité syndicale) pour constater l'injustice du système et surtout ses limites.

Ces fameux quotas plombent absolument tous les jugements de valeurs portés par les notateurs. On s'aperçoit, encore une fois, que chaque mot compte.

COMPTE-RENDU CAPLI des 9 et 10 novembre

Pourtant, autant le SNAD CGT combat cette notation et s'y oppose totalement, autant il faut reconnaître que la logique administrative de notre directeur inter régional reste la même. Pour lui, la CAPL n'existe que pour rectifier les erreurs flagrantes qui lui sont signalées, et surtout pas pour refaire la notation.

A partir de là, difficile de lui faire entendre raison, s'il est écrit de la main d'un chef, que l'agent est mauvais, c'est qu'il l'est. Le prouver relève d'un défi digne de d'un héros. Plus question d'avancer l'excuse d'une première année en notation, ce n'est pas un obstacle... officiel.

Le système remet le travail de l'agent en question d'une année sur l'autre. Aucun poste, aucune fonction quels qu'ils soient, même s'ils l'étaient dans le passé, ne garantit un délai réduit pour le ou les agents qui l'occupent. Nous aimons cette justice, mais sera-t-elle vraiment mise en service ?????

Le nouveau système ne récompense pas forcément les meilleurs agents à la hauteur de leur investissement. Imaginons des critères bien définis qui forment des groupes. A l'intérieur de ces groupes, il y a bien entendu le dessus du groupe et le dessous du groupe, pourtant la réduction attribuée est la même, d'où l'injustice qui naît d'un tel système. Quant aux critères, bien entendu, l'administration se charge de les faire fluctuer, de tenir compte de l'ensemble des notations, pour ré-équilibrer les délais d'échelon ...

Suite page 3...



BREVES :

Big Brother ... en pire ...:

Passeport biométrique - Le décret, a priori motivé par le souci de se conformer aux règles de Bruxelles, aboutit en France à la prise de huit empreintes biométriques, toutes digitales, lors de la fabrication du passeport. Même si les puces n'en conservent que deux... Pourquoi huit ?

Pour alimenter une base de données, appelée TES, qui permet de ficher par biométrie l'ensemble de la population. La réglementation européenne n'en demande pas autant ...

LOPPSI 2 :

quelques articles ...

Dans son article 4, la loi tend à mettre en oeuvre un filtrage du Net, mesure inefficace, dangereuse pour les libertés individuelles, et qui ouvre inévitablement la porte à la censure ...

L'article 23 permettra d'installer des "mouchards" au sein même des ordinateurs. La mesure prévoit que ces "écoutes" informatiques seront rigoureusement encadrées par les juges d'instruction, (ndlr : que Sarko veut supprimer)

Etc ...



COMPTE-RENDU CHS 34

9/11/2010

Enfin bref, un système que même les notateurs ne possèdent pas vraiment, un système qui montre chaque année ses limites, ses ambiguïtés, notamment quand l'administration justifie sa position en prétextant que l'agent prend trop d'initiatives.....(être non pas pénalisé, mais insuffisamment récompensé pour avoir trop travaillé) cela dépasse l'entendement.

Nous avons également dénoncé des différences étonnantes entre les appréciations phraséologiques et les délais accordés, mais nous avons également préparé les CAPC, dans la mesure où certains dossiers ont été reconnus nettement méritant, et qu'ils bénéficieraient de transmission favorable, si d'aventure les agents concernés saisissaient la CAPC.

Les élus du SNAD CGT catégorie B et C

GRANDSIRE F.
FONS A.
CHALDOREILLE M.A
RONNE G.
COURSIN G.
SARDA J.M.
OLIVE J.
BAILS P.
GRANGE L.
HAYET G.
COEFFARD C.
STOECKLIN M.
GUERQUIN S.
VERNIER J.
ALRIC M.

Un CHS s'est tenu dans les locaux de l'INSEE, le 9 novembre dernier de 09h00 à 18h30.

Une séance longue et éprouvante qui s'est déroulée dans une ambiance plus calme que celles des 29 juin et 13 juillet 2010.

L'ordre du jour était très chargé car pour le dernier CHS de l'année les médecins de prévention font leur rapport annuel d'une part et d'autre part le CHS fixe les objectifs pour l'année suivante.

Sur ce dernier point le SNADCGT a été un peu entendu suite au mouvement de protestation de l'été dernier, en effet la présidente reconnaît qu'il y a d'énormes besoins par exemple dans l'accessibilité des handicapés qu'ils soient agents ou usagers dans les différents locaux administratifs. Elle a donc proposé de travailler par thèmes (ce que le SNADCGT réclamait, pour un recentrage sur la sécurité et l'hygiène et non pas une course vers une DGF bis).

En ce qui concerne le budget il restait 123000 euros à solder. Là s'est posée la question d'utiliser au mieux les crédits pour la fin de l'année, Les diverses composantes de la CGT, (DGFIP et DGDDI), s'étaient réunies le 4/11/2010, et d'un commun accord, les représentants du SNADCGT ont pris leurs responsabilités en séance en votant des dépenses assez conformes et dans l'intérêt des agents des finances.

Pour ce qui concerne la Douane sur 12 propositions le SNADCGT a voté 11 pour et 1 abstention, cette dernière concerne la fermeture de la mezzanine de la VITI à Béziers, (ces travaux concernant la DGF).

Les représentants du SNADCGT
G. VERNET et P. ARENALES



Pour poursuivre la lutte ..., pensez à signer la pétition pour un référendum sur la réforme des retraites ...

<http://www.referendumretraites.org/>



Compte rendu CDAS du 15/11/10

Après lecture d'une déclaration liminaire par la CGT, le Comité Départemental de l'Action Sociale a débuté.

Ce que l'on peut retenir de cette réunion, qui est surtout le compte rendu annuel de la Délégation des Services Fiscaux, c'est que 134 agents ont contacté la délégation (97 femmes, 37 hommes) pour des problèmes.

En premier lieu ce sont les difficultés financières, puis viennent les problèmes familiaux, ensuite les problèmes de santé et enfin les problèmes liés à la vie professionnelle.

Concernant l'aménagement des coins repas, une somme très faible avait été allouée et qui a servi uniquement à remplacer le matériel tombé en panne. Il faut attendre pour savoir si la prochaine enveloppe sera plus importante.

Pour le logement, il est question de travailler sur un volet purement privé (l'exploitation des petites annonces par exemple) dont les loyers ne seraient pas forcément plus chers que ceux des logements réservés.

Pour les gardes d'enfant, par l'intermédiaire du SRIAS, il est possible de faire des demandes de réservations de place en crèches (Millénaire et Euromédecine), et sûrement prochainement une réservation de berceaux sera possible.

N' hésitez pas à contacter la Délégation pour les dépôts de demandes..



Déclaration liminaire des représentants CGT CDAS du 15 novembre 2010

Le conflit soutenu par 70% de la population contre la réforme des retraites est le reflet d'un ras le bol généralisé de la politique menée actuellement par le gouvernement qui aggrave la fracture sociale.

Peu importe que l'on dénonce la dégradation de nos moyens et de nos conditions de travail imposés par nos directions, seule l'économie compte, en bas de l'échelle évidemment....

Notre département d'action sociale, suite aux coupes sombres de budget, a des difficultés pour répondre aux besoins et demandes des agents...

Prenons l'exemple du logement : en 2008, 14 logements attribués pour 65 demandes. En 2009, la situation s'aggrave : 6 attributions pour 64 demandes....

Autre exemple : la valeur du ticket restaurant qui reste à un montant indécent, et dont la faramineuse augmentation de 2009 n'est même pas capable de s'indexer sur l'augmentation du coût de la vie....

Alors?????

Qu'allez-vous nous annoncer comme "bonnes nouvelles"??????

L. Grange

M.A. Chaldoreille

B. Moulaoui

J. Bernard

En introduction de ce CTPS/DI, le Directeur inter régional a tenu à répondre à la déclaration liminaire intersyndicale faite le 26/10/10.

Il remet en cause le terme que nous avons employé « réforme ». Pour lui ce n'est pas une réforme mais une réorganisation des services. Et quelle surprise dans le développement de l'origine de cette « réorganisation » il a employé le terme de « réforme collégiale » puis par 3 fois le mot « réforme » est revenu.

La CGT n'a pas hésité à le lui faire remarquer et à conclure que lui aussi avait du mal avec ce mot « réorganisation »!!

Pour les suppressions d'emplois, il affirme que nous sommes sur un mauvais raisonnement : l'administration ne réorganise pas pour supprimer les emplois, ce sont au contraire les suppressions d'emplois qui les obligent à réorganiser. Là est toute la subtilité !! Mais au fond pour les agents qu'est ce qui change? RIEN, les emplois sont supprimés.

Les recette locales:

Le DR de Montpellier a affirmé qu'elles étaient appelées à disparaître du fait même de l'effritement de l'aspect comptable.

La CGT lui a rappelé que les RL étaient le dernier réseau existant de proximité sur la DR et qu'au niveau comptable les chèques continuaient à être traités dans les RL, en dépit d'une note de la DG.

S'est alors installé un long débat sur le transfert des charges de travail des RL dans les centres VITI-CI sans l'agent qui effectuait le travail.

Site de NIMES:

La CGT aborde le problème de Nîmes. Le DR rappelle que Nîmes est un cas particulier puisque c'est le seul endroit où il y a un VICI et un bureau de Douane dans les mêmes locaux. Alors a germé l'idée, farfelue pour nous, pourquoi ne fusionner pas ces 2 services pour réaliser un gain de productivité ?

La CGT a souligné que c'était une ineptie, qui ne correspond même pas au cadre prévu par la DG et encore moins aux décisions et orientations actées dans tous les CTPS ce qui justifierait à lui seul un recours au tribunal administratif. Ce n'est donc qu'un prétexte à des suppressions de poste à venir. S'en est suivi un long échange entre le DR et la CGT. Auquel le DI a mis fin en disant que le sujet était ouvert mais que nous n'étions réunis pour faire un CTPS/DR

Par ailleurs pour la CGT, rien ne s'oppose à la création d'un service VICI et à l'existence d'un pôle contrôle douane /TSVR/TIPP autonome géré par un inspecteur comme c'est déjà le cas à Montpellier .

Le DI a précisé que le sujet était ouvert et que ce n'était qu'une piste de réflexion pour l'instant, renvoyant ainsi ce genre de débat à de prochaine réunion au CTPS.

Les VITI-CI:

La CGT a demandé au DI qu'il précise quel était le schéma organisationnel des centres VITI-CI.

Réponse: l'existence de 2 pôles gestion et contrôle, et à l'intérieur chaque chef de service y met ce qu'il veut.

Une interruption de séance a été demandée par la CGT

Reprise du CTPS avec un bilan de l'harmonisation CI sur la DI par chaque DR

DR de MONTPELLIER

tout va pour le mieux
dans le meilleur des mondes

BAGNOLS SUR CEZE:

Le schéma est mis en place sans problème particulier.

BEZIERS:

Les choses sont en passe de s'adapter. L'équipe en place va être renforcée par l'arrivée d'un cadre A.

La CGT a tenu à faire préciser au directeur la nature des tâches dévolues à la nouvelle inspectrice.

Les fonctions d'encadrement d'un des deux pôles lui seront confiées lui seront confiées par le chef de service.

MONTPELLIER:

Le schéma est mis en place, les tâches sont réparties et l'équipe de pilotage existe virtuellement. Il faut savoir compter avec le temps pour que tout fonctionne nous affirme le DR.

NIMES:

Il faudra revoir les effectifs en place dans certains services. Il a été demandé au personnel de réfléchir comment s'intégrer dans le schéma pôle gestion - pôle contrôle

Le divisionnaire organisera une consultation des agents pour envisager leur devenir en terme d'orientation de poste dans la nouvelle structure.

La CGT a insisté sur le fait que dans ces nouvelles structures VICI les agents C devaient pouvoir sortir en contrôle sur le terrain s'ils le désirent sans distinction liée à la catégorie (A,B,C). L'Administration a confirmé que cela était tout à fait souhaitable et qu'aucun texte ne l'interdisait.

DR DE PERPIGNAN

Toutes les recettes locales ont été supprimées. Tous les centres VITI-CI vont fonctionner en pôle gestion, pôle contrôle. La notion de pôle gestion, pôle contrôle va s'opérer par une sorte de polyvalence entre les agents, le site de Perpignan en particulier a un intérêt en matière de lutte contre la fraude.

CARCASSONNE :

A la question de la CGT sur la gestion de la taxe à l'essieu, et avec quel effectif, elle sera maintenue avec son agent sur ce site.

Une note de service est en cours d'écriture pour préciser le fonctionnement du centre en pôle gestion/contrôle.

Il manque un véhicule pour le centre.

NARBONNE :

Une note de service, avec des fiches de poste a été élaboré pour le fonctionnement du centre. Il est également prévu que les agents de gestion puissent participer aux contrôles.

La CGT fait remarquer que la RL traite les chèques. Le DR répond qu'il a été demandé au PAE de rédiger une note pour que tous les chèques soient envoyés à la RR directement.

A la question concernant des marchandises saisies, le DR a annoncé la gestion totale de ces marchandises par le CSD en attendant qu'elles arrivent à la RR.

PERPIGNAN :

Là aussi la note de service existe. Concernant les locaux, suite à une demande sociale des agents et à une volonté de faciliter l'accès aux usagers

(le centre se situant à l'intérieur d'un complexe administratif) le centre ne déménagera pas.

La CGT a soulevé d'autres problèmes :

- manque de formation et d'effectif pour la gestion des tabacs.

- Pour la garantie, on demande aux agents de faire le travail sans aucune formation.

Intervention du DR de Montpellier : Le PAE est en train de finir un module de formation qui sera dispensé dans toute la DI.

- Quid de la DAFN de Port la Nouvelle?

Le DI nous annonce que « mi-2011 un point sera fait sur la mise en œuvre de la réforme » (comme quoi c'est sûrement nous qui sommes dans le vrai, c'est bien une réforme!!)

Tableaux de répartitions des charges de travail CI-VITI :

Le DI nous rappelle que ce n'est pas un outil mécanique et automatique, mais un outil qui orientera les choix et sera utilisé pour calculer les effectifs de 2011.

La CGT aborde le sujet des coefficients de pondération et demande comment ils ont été évalués. La réponse a été qu'ils ont été définis lors de GT administratifs et qu'ils ont été affectés aux différents critères retenus dans ce tableau pour évaluer la charge de travail.

Un long débat s'est instauré entre la CGT et l'administration pour démontrer l'absurdité de l'attribution de ces coefficients qui ne reflètent en rien la charge réelle de travail dans les services.

Mais tout ceci n'est pas anodin car si on raisonne site par site on s'aperçoit vite que selon comment ils vont être appliqués cela va impacter les effectifs dans les services. Le DI a mis un terme à ce débat en nous demandant au SNADCGT de lui adresser par courrier nos observations pertinentes.

Mutation avec accompagnement social d'un agent de Port la Nouvelle à Narbonne VITI :

vote positif unanime (enfin du social!)

Transfert à Sète de l'inspecteur mécanicien:

Vote positif unanime

Le parc auto:

Le DI précise que le parc auto de la DI comporte -7 véhicules. La répartition et le remplacement des véhicules disponibles vont être fait en fonction des besoins des services. La CGT soulève le problème des véhicules non adaptés sur le site de PORTA

Mme DANJOU tient à signaler que des pneus neige ont été fournis. Ce à quoi la CGT a répondu « effectivement, les véhicules des chefs en sont munis, mais pas les véhicules de services. »

Le DI a tenu à préciser que « seuls les directeurs et les maîtres chien ont des véhicules de fonction » La CGT lui répond « pas dans les faits!! »

Délais de route:

A la demande de la CGT il a été acté que la règle serait la résidence administrative comme point de départ

La CGT a également demandé que les délais de route soient précisés sur les convocations, pour la sérénité dans les services.

Trop lourd à mettre en œuvre à la DI, mais le tableau sera envoyé à tous les chefs de services

16H30 deuxième interruption de séance a été demandée par la CGT suite au départ de FO, (pour raisons personnelles).

De retour dans la salle, demande faite au DI de continuer le CTP un autre jour, Refus du DI

Départ de toutes les OS restantes, les questions diverses n'ont pas été abordées ...



**Déclaration commune des organisations syndicales gardoises
CFDT, CGT, FSU, Solidaires, UNSA**

Le mouvement social est légitime et conforté

Après plusieurs semaines de mobilisation et malgré les moyens déployés par le gouvernement pour tenter d'accréditer l'idée que « la page retraite » est tournée, ce sont 1,2 million de salariés qui ont manifesté le 6 novembre dans 243 villes contre cette réforme des retraites injuste et inefficace. Dans le Gard 25000 salariés ont manifesté ce jour là.

Si chacun a conscience que la loi sur les retraites est susceptible d'être promulguée dans les prochains jours, l'heure n'est pas à la résignation. Les organisations syndicales continueront d'agir pour la réduction des inégalités, une véritable reconnaissance de la pénibilité et d'autres alternatives pour le financement du système de retraites par répartition. Elles réaffirment leur attachement au maintien de l'âge légal de départ en retraite à 60 ans et de l'âge du taux plein à 65 ans.

Elles constatent que la situation économique et sociale reste très dégradée et toujours préoccupante pour les salariés, les retraités, les chômeurs et les jeunes qui subissent toujours durement les conséquences d'une crise qui dure. Le budget 2011 préparé par le gouvernement aggravera cette situation.

Les organisations syndicales considèrent que la mobilisation d'un niveau exceptionnel depuis plusieurs mois a mis en lumière l'insatisfaction criante des salariés et leurs revendications en matière d'emploi, de salaires, de conditions de travail, d'inégalité entre les femmes et les hommes, de fiscalité et de partage des richesses. Elles décident d'approfondir leurs analyses et propositions sur ces questions afin d'interpeller le gouvernement et le patronat.

Les organisations syndicales décident de poursuivre la mobilisation dans l'unité en faisant du 23 novembre une journée nationale interprofessionnelle de mobilisation. Dans le Gard, les organisations syndicales appellent à mettre en débat la grève dans les entreprises et établissements.

Elles donnent rendez-vous pour une grande :

**MANIFESTATION DEPARTEMENTALE
MARDI 23 NOVEMBRE 2010 à 15h
JARDINS DE LA FONTAINE NIMES**



MONTPELLIER : Rassemblement intersyndical (CGT, CFDT, UNSA, FSU, CFTC, UNEF) devant la Préfecture de 17h à 20h. Audience avec le préfet.